

深圳金信诺高新技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳金信诺高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与解锁安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本考核办法适用于《深圳金信诺高新技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

具体考核名单见下表：

姓名	职务
王成立	副总经理

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

激励对象当年度可解锁的限制性股票额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核指标作为激励对象解锁的必要条件。

本激励计划首次授予部分的归属考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2020年公司净利润较2019年增长率不低于15%或 2020年公司营业收入较2019年增长率不低于15%
第二个归属期	2021年公司净利润较2019年增长率不低于30%或 2021年公司营业收入较2019年增长率不低于30%
第三个归属期	2022年公司净利润较2019年增长率不低于45%或 2022年公司营业收入较2019年增长率不低于45%

注：

以上各年净利润指归属于上市公司股东的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人业绩考核

1、考核内容

考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核全年的工作业绩。

(1) 工作态度（满分 10 分）：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

(2) 工作能力（满分 10 分）：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局，处理问题的能力。

(3) 工作业绩（满分 80 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

2、考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对考核对象工作态度、工作能力、工作业绩三个维度采取逐级考核、百分制考评、等级评定是否合格的办法。

(1) 由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与相关人员各按 20%的权重进行计算。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

3、考核结果等级分布

根据年度工作目标和岗位职责制定每个岗位具体的量化考核指标，分数以百分计：

相应等级	分数
优秀	85（含）-100
良好	70（含）-85
合格	60（含）-70

不合格	60 以下
-----	-------

六、考核期间与次数

(一) 考核期间激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

(二) 考核次数本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

八、归属

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果的反馈及应用

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，证券部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳金信诺高新技术股份有限公司

董事会

二〇二〇年十月十六日